

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, que entre si fazem, de um lado, o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES, CNPJ 33.657.248/0001-89 e suas subsidiárias, a BNDES Participações S/A – BNDESPAR, CNPJ 00.383.281/0001-09, e a Agência Especial de Financiamento Industrial – FINAME, CNPJ 33.660.564/0001-00, doravante denominadas Empresas, e de outro lado a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF-CUT, CNPJ 07.847.291/0001-05; o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Município do Rio de Janeiro, CNPJ 33.094.269/0001-33; Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília, CNPJ 00.720.771/0001-53; Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo, CNPJ 61.651.675/0001-95; e Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Pernambuco, CNPJ 10.929.560/0001-89, na conformidade das cláusulas seguintes:**

## **I - ADESÃO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - FENABAN**

### **CLÁUSULA 1ª – APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - FENABAN**

As Empresas se comprometem a respeitar durante a vigência do presente Acordo as cláusulas constantes da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária, com exceção das Cláusulas:

- 1ª – Reajuste salarial;
- 2ª – Salário de Ingresso;
- 3ª – Salário Após 90 Dias da Admissão;
- 4ª – Adiantamento de 13º Salário;
- 5ª – Salário do Substituído;
- 6ª – Adicional por Tempo de Serviço;
- 7ª – Opção por Indenização do Adicional por Tempo de Serviço;
- 8ª – Adicional de Horas Extras;
- 10 – Insalubridade/Periculosidade;
- 11 – Gratificação de Função;
- 12 – Gratificação de Caixa;
- 13 – Gratificação de Compensador de Cheques;
- 14 – Auxílio Refeição, parágrafos 1º a 5º; e 7º (mantido 6º, sobre ausência de natureza salarial);
- 17 – Auxílio Creche/Auxílio Babá;
- 18 – Auxílio Filhos com deficiência;
- 19 – Auxílio Funeral;
- 20 – Ajuda para deslocamento noturno;
- 21 – Vale-Transporte;
- 22 – Abono de Falta do Estudante;
- 23 – Ausências Legais;
- 24 – Folga Assiduidade;

- 25 – Ampliação da Licença-Maternidade;
- 26 – Ampliação da Licença-Paternidade;
- 27 – Estabilidades Provisórias de Emprego;
- 28 – Opção pelo FGTS, com efeito Retroativo;
- 29 – Complementação de Auxílio-Doença Previdenciário e Auxílio-Doença Acidentário;
- 30 – Seguro de Vida em Grupo;
- 31 – Jornada de 6 horas – Intervalo para Repouso e Alimentação;
- 32 – Devolução Parcelada do Adiantamento de Férias;
- 33 – Indenização por Morte ou Incapacidade Decorrente de Assalto;
- 34 – Transporte de Numerário;
- 35 – Segurança Bancária;
- 36 – Multa por irregularidade na Compensação;
- 37 – Uniforme;
- 38 – Digitadores – Intervalo para Descanso;
- 39 – Monitoramento de Resultados;
- 40 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA;
- 41 – Exames Médicos Específicos;
- 42 – Assistência Médica e Hospitalar – Empregado Despedido;
- 43 – Programa de Retorno ao Trabalho;
- 44 – Acidentes de Trabalho;
- 45 – Dos Afastamentos por Doença Superiores a 15 dias;
- 46 – Declaração do Último Dia Trabalhado (DUT);
- 47 – Extensão de Vantagens – Relação Homoafetiva;
- 56 – Aviso Prévio Proporcional;
- 57 – Férias Proporcionais;
- 58 – Carta de Dispensa;
- 59 – Multa por Descumprimento da Convenção Coletiva;
- 60 – Programa de Desenvolvimento Organizacional para a Melhoria Contínua das Relações de Trabalho – Adesão Voluntária;
- 61 – Mecanismos de Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho – Adesão Voluntária;
- 62 – Requalificação/Realocação – Adesão Voluntária;
- 63 – Qualificação Profissional / Certificação aos Empregados Ativos
- 64 – Requalificação Profissional;
- 65 – Adiantamento Emergencial de Salário nos Períodos Transitórios Especiais de Afastamento por Doença;
- 66 – Programa de Cultura do Trabalhador – Vale-Cultura;
- Cláusulas 68 a 79 – capítulo sobre Teletrabalho;
- Cláusulas 80 a 86 – capítulos sobre assédio e violência;
- 90 – Abrangência Territorial.

da Convenção Coletiva de Trabalho - CCT 2022/2024 celebrado entre a Federação Nacional dos Bancos - FENABAN e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF-CUT naquilo que não for conflitante com o presente Acordo coletivo, haja vista as questões contratuais específicas dos empregados do Sistema BNDES, em relação às quais ficam convencionados os dispositivos a seguir enumerados.

## **CLÁUSULA 2ª – NATUREZA SALARIAL DA CLÁUSULA 15 DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

O benefício previsto na Cláusula 15 da Convenção Coletiva de Trabalho não terá natureza salarial, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores, da Portaria GM/MTE nº 03, de 1º.03.2002 (D.O.U. 05.03.2002), da alínea “c”, § 9º, art. 28 da Lei nº 8.212, de 24.07.1991 e do inciso III, § 9º, art. 214 do Decreto nº 3.048, de 06.05.1999, ajustando e assegurando as partes a sua natureza indenizatória e a não integração a outras parcelas trabalhistas, independente do momento do início de seu pagamento, se anterior ou posterior à inscrição do empregador no PAT.

## **II - CLÁUSULAS ECONÔMICAS**

### **CLÁUSULA 3ª - REAJUSTE SALARIAL REFERENTE À DATA BASE 2022**

As tabelas vigentes dos Planos de Cargos e Salários das Empresas serão reajustadas em 8 % (oito por cento), em 1º de setembro de 2022.

**Parágrafo único** - Na forma prevista na Cláusula 7ª e seus parágrafos do Acordo Coletivo de Trabalho de 2009, incidirá, sobre os valores das comissões e gratificações de funções do Plano Uniforme de Cargos e Salários - PUCS e do Plano Estratégico de Cargos e Salários – PECS, o mesmo índice do reajuste salarial a que se refere o “caput” da presente Cláusula, mantida a inexistência de vínculos percentuais incidentes sobre classes/posições salariais diferenciadas de qualquer um dos Planos.

## **III - CLÁUSULAS ASSISTENCIAIS**

### **CLÁUSULA 4ª - AUXÍLIO-REFEIÇÃO REFERENTE À DATA BASE 2022**

As Empresas manterão o benefício Auxílio-Refeição, na forma estabelecida em seus regulamentos internos, no valor total de R\$ 1.857,61 (um mil oitocentos e cinquenta e sete reais e sessenta e um centavos), retroativamente a 1º de setembro de 2022.

**Parágrafo único** - O Auxílio-Refeição não terá natureza salarial, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores, da Portaria GM/MTE nº 03, de 1º.03.2002 (D.O.U. 05.03.2002), da alínea “c”, § 9º, art. 28 da Lei nº 8.212, de 24.07.1991 e do inciso III, § 9º, art. 214 do Decreto nº 3.048, de 06.05.1999, ajustando e assegurando as partes a sua natureza indenizatória e a não integração a outras parcelas trabalhistas, independente do momento do início de seu pagamento, se anterior ou posterior à inscrição do empregador no PAT.

## **CLÁUSULA 5ª - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA EDUCACIONAL REFERENTE À DATA BASE 2022**

As Empresas manterão o limite mensal de reembolso, no âmbito do Programa de Assistência Educacional, em todas as suas modalidades, no valor de R\$ 1.512,05 (um mil e quinhentos e doze reais e cinco centavos) por dependente regularmente inscrito, retroativamente a 1º de setembro de 2022.

## **CLÁUSULA 6ª - DO VALE-TRANSPORTE**

As empresas do Sistema BNDES, em conformidade com a Lei nº 7.418/85, regulamentada pelo Decreto nº 95.247/87, concederão aos empregados vale-transporte em quantidade suficiente para o deslocamento residência/trabalho e vice-versa, mediante solicitação do empregado, que deverá declarar e comprovar o local de sua residência, bem como o meio de transporte utilizado e demais detalhes da linha utilizada para o deslocamento ao trabalho, conforme normativo vigente.

**Parágrafo único** - O valor da participação das empresas nos gastos de deslocamento do empregado será equivalente à parcela que exceder a 4% (quatro por cento) do salário-base.

## **IV - CLÁUSULAS DE EFICÁCIA CONDICIONADA**

As cláusulas desta sessão têm sua eficácia condicionada à hipótese disposta no parágrafo 4º, da Cláusula 31, do presente acordo.

## **CLÁUSULA 7ª - REAJUSTE SALARIAL REFERENTE À DATA BASE 2023**

A partir de 1º de setembro de 2023, as tabelas vigentes, bem como os valores das comissões e gratificações de funções, dos Planos de Cargos e Salários das Empresas serão reajustadas pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC no período de 01/09/2022 a 31/08/2023, acrescido de 0,5% (meio por cento).

**Parágrafo único** - Na forma prevista na Cláusula 7ª e seus parágrafos do Acordo Coletivo de Trabalho de 2009, incidirá, sobre os valores das comissões e gratificações de funções do Plano Uniforme de Cargos e Salários - PUCS e do Plano Estratégico de Cargos e Salários – PECS, o mesmo índice do reajuste salarial a que se refere o “caput” da presente Cláusula, mantida a inexistência de vínculos percentuais incidentes sobre classes/posições salariais diferenciadas de qualquer um dos Planos.

### **CLÁUSULA 8ª – REAJUSTE DO AUXÍLIO-REFEIÇÃO REFERENTE À DATA BASE 2023**

A partir de 1º de setembro de 2023, o valor previsto na Cláusula 3ª será reajustado pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, no período de 01/09/2022 a 31/08/2023, acrescido de 0,5% (meio por cento).

### **CLÁUSULA 9ª - REAJUSTE DO PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA EDUCACIONAL REFERENTE À DATA BASE 2023**

A partir de 1º de setembro de 2023, o valor previsto na Cláusula 5ª será reajustado pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, no período de 01/09/2022 a 31/08/2023, acrescido de 0,5% (meio por cento).

### **CLÁUSULA 10ª – CONDIÇÃO DE HABILITAÇÃO DE EMPREGADOS AO BENEFÍCIO PÓS-EMPREGO DO PLANO DE SAÚDE**

Será ofertado pelas Empresas do Sistema BNDES o plano de saúde no pós-emprego (aposentadoria), nas mesmas condições do pessoal da ativa, para aqueles empregados que se aposentem pela FAPES, independentemente da aposentadoria pelo INSS.

**Parágrafo único** – No caso de aplicação do estabelecido no caput, a representação dos empregados se compromete a extinguir quaisquer ações judiciais sobre o tema contra o BNDES.

## **V - CLÁUSULAS INSTITUCIONAIS**

### **CLÁUSULA 11ª - CARGOS COMISSIONADOS**

Os cargos comissionados das Empresas, até o nível máximo de superintendente ou equivalente, serão preenchidos por seus empregados integrantes do quadro permanente de pessoal, admitindo-se, apenas e exclusivamente, as exceções previstas nos parágrafos abaixo.

**§ 1º** O Presidente do BNDES designará o Chefe do Gabinete da Presidência e o Subchefe do Gabinete da Presidência ou função que a substitua, sendo pelo menos um deles integrante do quadro permanente de pessoal das Empresas. O Chefe ou o Subchefe do Gabinete da Presidência ou função que a substitua não integrante do quadro permanente de pessoal das Empresas, acompanhará, obrigatoriamente, a gestão do Presidente que o nomeou.

§ 2º O Presidente do BNDES, na designação de seus assessores, observará que, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) deverão ser integrantes do quadro permanente de pessoal das Empresas. Os assessores não integrantes do quadro permanente de pessoal das Empresas acompanharão, obrigatoriamente, a gestão do Presidente que os nomeou.

§ 3º Os Diretores do BNDES, na designação de seus assessores, observarão que, no mínimo, respectivamente, 50% (cinquenta por cento) deverão ser integrantes do quadro permanente de pessoal das Empresas. Os assessores não integrantes do quadro permanente de pessoal das Empresas acompanharão, obrigatoriamente, a gestão do Diretor que os nomeou.

§ 4º Os assessores do Presidente e dos Diretores do BNDES serão designados para prestar serviço, exclusivamente, nas dependências do BNDES no município do Rio de Janeiro, na sede do BNDES no Distrito Federal ou em suas representações.

§ 5º As designações que recaírem sobre pessoal não integrante do quadro permanente de pessoal do BNDES ou de suas subsidiárias estarão limitadas a até 2% (dois por cento) do quantitativo total de pessoal do BNDES e de suas subsidiárias.

## **CLÁUSULA 12ª - CESSÕES AO BNDES**

As Empresas comprometem-se a somente requerer a cessão de servidores ou empregados da administração pública direta ou indireta, para exercício de função de natureza executiva e de assessoramento, diretamente vinculada a membros da Diretoria, pelo prazo de duração de seus respectivos mandatos, observadas as disposições legais pertinentes.

## **CLÁUSULA 13ª - DO TRATAMENTO ISONÔMICO AOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DO SISTEMA BNDES**

As Empresas continuarão assegurando a seus empregados, no âmbito de seus respectivos Planos de Cargos e Salários, tratamento isonômico quanto a benefícios, vantagens e oportunidades.

## **CLÁUSULA 14ª - CONCURSO PÚBLICO**

As Empresas cumprirão o princípio do concurso público como único meio para ingresso em seus quadros de pessoal.

**Parágrafo único** - As Empresas comprometem-se, quando da realização de concurso público:

- a) A divulgar previamente os critérios de classificação e desempate;
- b) A disponibilizar as provas e os respectivos gabaritos e padrões de respostas no portal do BNDES, na Internet;
- c) A conceder revisão de prova; e

d) A guardar as provas durante cinco anos.

## **VI - CLÁUSULAS SOBRE DIREITOS TRABALHISTAS E GARANTIAS DO EMPREGADO**

### **CLÁUSULA 15ª - ALTERAÇÃO DE ROTINA DE TRABALHO E/OU AUTOMAÇÃO**

Na hipótese de introdução de técnicas de automação, outras inovações tecnológicas ou reorganização administrativa tornarem prescindível o serviço de mão de obra antes empregada em determinada atividade, ou tornarem o empregado ali lotado inabilitado para operar com a nova tecnologia, as Empresas continuarão adotando a política de realocar o empregado afetado em outra atividade produtiva, para preenchimento de posto de trabalho carente de mão de obra, compatível com o seu cargo, fornecendo-lhe o treinamento adequado.

### **CLÁUSULA 16ª - CONDIÇÕES PARA DEMISSÃO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR**

As empresas do Sistema BNDES se comprometem a despedir os empregados somente nas seguintes hipóteses:

- a) justa causa, conforme disposições legais aplicáveis;
- b) infração disciplinar, precedido do processo administrativo previsto nos regulamentos internos; ou
- c) insuficiência de desempenho do empregado.

**§ 1º** Não será considerado insubordinação o ato praticado pelo empregado em observância das atribuições, responsabilidades e competências inerentes ao cargo ou função por ele(a) exercido(a).

**§ 2º** A decisão que determinar a despedida do empregado por motivo de insuficiência de desempenho deverá ocorrer com base em histórico de avaliações formais em sistema de avaliação de desempenho, conforme disciplinado nos regulamentos internos, atuais ou futuros, das empresas do Sistema BNDES, os quais serão sempre orientados pelo princípio da razoabilidade e pelo respeito à capacitação dos(as) empregados(as).

**§ 3º** Excetua-se da abrangência desta Cláusula as dispensas de empregados em decorrência de avaliações realizadas durante o período de acompanhamento de que trata o item 3.1.1.7 do Regulamento Geral de Pessoal do Plano Estratégico de Cargos e Salários – PECS.

**§ 4º** Fica pactuado que os “regulamentos internos” mencionados no parágrafo 2º, acima, não poderão se tratar ou mesmo utilizar metodologias de aferição de desempenho tais como o “sistema de pontos” implementado pela Administração, ou outro método que adote mecanismo de “curva forçada” (também conhecidos como “ranqueamento forçado” ou “distribuição forçada”). Assim, os gestores não podem ser obrigados, para fins de constatação de insuficiência de

desempenho ou para desligamento de empregados, a aplicar suas avaliações segundo uma distribuição pré-fixada.

### **CLÁUSULA 17ª - DESCONTOS AUTORIZADOS**

São considerados legítimos, desde que previamente autorizados pelos empregados, os descontos resultantes de reembolsos de adiantamentos feitos pelas Empresas ou pelo Fundo de Assistência Médico-Social - FAMS, bem como as contribuições e outros pagamentos devidos à Fundação de Assistência e Previdência Social do BNDES - FAPES, ou referentes a apólices de seguro. A participação das Empresas no custeio dos referidos programas, quando houver, não será considerada remuneração para qualquer efeito.

§ 1º Também são considerados legítimos, quando devidamente autorizados pelos empregados, com prazo e valor pré-determinados, os descontos que objetivem doações ao Comitê de Cidadania dos empregados do Sistema BNDES.

§ 2º As Empresas não se obrigam a realizar o desconto, mesmo autorizado, caso não haja margem para consignação na folha de pagamento do empregado.

### **CLÁUSULA 18ª - ASSÉDIO SEXUAL**

Nas Empresas do Sistema BNDES, será considerado falta grave o assédio sexual, entendido como tal qualquer manifestação que, mediante ameaça ou coação, objetive a prática de ato libidinoso ou conjunção carnal, consideradas nulas todas as penalidades, inclusive as dispensas imputadas à vítima em razão da resistência ao assédio previsto.

### **CLÁUSULA 19ª - ASSÉDIO MORAL**

Nas Empresas do Sistema BNDES, será considerado falta grave o assédio moral, entendido como tal o atentado à dignidade do empregado, por meio de qualquer ato, gesto, palavra ou ação praticada de forma repetida e prolongada, em razão de vínculo laboral, potencialmente capaz de comprometer a carreira da vítima, causar dano a sua integridade física e/ou psíquica e/ou ocasionar deterioração do ambiente de trabalho.

### **CLÁUSULA 20ª - SESMT COMUM**

As Empresas garantem a viabilização do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho Comum – SESMT COMUM, nos termos previstos na Norma Regulamentadora n.º 4 do Ministério do Trabalho e Emprego, do qual farão parte as Empresas do Sistema BNDES e a Fundação de Assistência e Previdência Social do



BNDES - FAPES, com vistas a assistir os empregados das empresas envolvidas, devendo ser organizado e administrado pelo BNDES.

§ 1º - O SESMT COMUM será avaliado, a cada dois anos, por Comissão formada pelos integrantes da CIPA das Empresas envolvidas, com apresentação dos resultados ao corpo funcional.

§ 2º - Os técnicos de segurança do trabalho e os especialistas em Engenharia de Segurança do Trabalho serão empregados das Empresas do Sistema BNDES.

§ 3º - As Empresas se comprometem a oferecer, mediante ampla divulgação interna, sem ônus para os empregados, cursos de formação de técnicos, arquitetos e engenheiros especialistas em segurança do trabalho, conforme as normas internas de treinamento.

## **CLÁUSULA 21ª - SISTEMA DE MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL**

As Empresas manterão o Sistema de Movimentação de Pessoal, de forma a, sempre compatibilizando com a conveniência do empregador, promover oportunidade de opção de escolha da unidade para lotação, respeitando-se os limites estabelecidos por Unidade Fundamental e observando-se, ainda, a compatibilidade entre suas atribuições e as formações profissionais dos empregados.

## **CLÁUSULA 22ª – AFASTAMENTO ESPECIAL EM CASO DE BEBÊS PREMATUROS**

Em caso de bebês prematuros, nascidos antes de 36 (trinta e seis) semanas e 6 (seis) dias de gestação, que necessitem de hospitalização, será concedido a(o) empregada(o):

I - afastamento maternidade especial, imediatamente após o término da licença-maternidade assegurada pela legislação vigente. O afastamento especial terá duração equivalente ao mesmo número de dias de internação entre o nascimento e a alta do bebê, limitado ao máximo de 120 (cento e vinte) dias.

II - afastamento paternidade especial, imediatamente após o término da licença-paternidade assegurada pela legislação vigente. O afastamento especial terá duração equivalente ao mesmo número de dias de internação entre o nascimento e a alta do bebê, limitado ao máximo de 30 (trinta) dias.

**Parágrafo único** - O disposto nesta Cláusula será aplicado aos casos de adoção.

## **CLÁUSULA 23ª - ABONO DE HORAS PARA ALEITAMENTO**

No âmbito de sua política de qualidade de vida e de incentivo ao aleitamento materno, as Empresas facultam às suas empregadas o abono de eventuais saldos negativos diários em até 1 (uma) hora, até que o filho complete 1 (um) ano de idade.

§ 1º Para fazer uso da faculdade prevista nesta Cláusula, a empregada deverá encaminhar requerimento ao Departamento de Administração de Recursos Humanos – APEC/DERHU.

§ 2º O disposto no *caput* desta Cláusula será aplicado aos casos de adoção.

## **CLÁUSULA 24ª - LICENÇA POR INAPTIDÃO TEMPORÁRIA AO SERVIÇO**

As empresas se comprometem a manter a concessão de licença remunerada de até 3 (três) meses, prorrogável por iguais períodos, até o período máximo de 12 (doze) meses, em caso de indeferimento de pedido inicial ou de pedido de prorrogação de auxílio-doença previdenciário ou de auxílio-doença acidentário pela Previdência Social e caso verificada, pelo médico do trabalho que presta serviços às Empresas (doravante denominado médico do trabalho), a incapacidade total do empregado para exercer normalmente suas funções.

§ 1º A incapacidade total do empregado para exercer normalmente suas funções será aferida exclusivamente pelo médico do trabalho.

§ 2º O empregado que usufruir de tal licença deverá se submeter à avaliação do médico do trabalho, por ocasião da concessão ou prorrogação da licença, ou sempre que demandado pelas Empresas.

§ 3º O não comparecimento ou a não submissão aos exames, avaliações ou perícias indicadas pelo médico do trabalho ou pelo INSS implicará o imediato cancelamento da licença.

§ 4º No caso de o médico do trabalho reconhecer, durante o período da licença, que o empregado está em condições de exercer normalmente suas funções, a licença remunerada será imediatamente cancelada.

§ 5º O empregado deverá sempre manter atualizado seu endereço nos cadastros das empresas do Sistema BNDES, sob pena de cancelamento da licença.

§ 6º O Sindicato dos Bancários com base no local de prestação de serviços do empregado deverá prestar, caso haja solicitação do empregado, assistência jurídica gratuita, independentemente de sua filiação ao sindicato, para pleitear junto aos órgãos previdenciários ou judiciais a prorrogação do auxílio-doença previdenciário ou auxílio-doença acidentário.

## **VII - CLÁUSULAS SINDICAIS**

### **CLÁUSULA 25ª - DIREITO DE REUNIÃO**

As partes reconhecem o direito de reunião previsto na Constituição Federal (art. 5º, inciso XVI), garantindo a sua convocação pelas Entidades Sindicais, podendo ser realizada nas dependências das Empresas, em local adequado a ser acordado entre as partes e sempre fora do horário de trabalho.

### **CLÁUSULA 26ª - GARANTIA DE ACESSO A DIRIGENTE SINDICAL**

Os representantes das Entidades Sindicais poderão ter acesso às empresas, mediante expressa autorização, para, obedecidas as normas internas das mesmas e sem prejuízo da ordem normal do trabalho, distribuir boletins impressos, prestar informações sindicais, desenvolver trabalhos de sindicalização, participar das assembleias cuja realização nas dependências das Empresas haja sido por elas autorizada e utilizar parcialmente os quadros de aviso já existentes para uso das empresas.

### **CLÁUSULA 27ª – LIBERAÇÃO DE REPRESENTANTES SINDICAIS**

As EMPRESAS liberarão um total de até 04 (quatro) empregados para exercício de mandato de Dirigente Sindical em qualquer das entidades sindicais signatárias e/ou de Representante Sindical de Base, sendo o afastamento considerado como exercício efetivo, com todos os direitos e vantagens.

§ 1º As partes reconhecem a figura do Representante Sindical de Base para representação dos empregados junto às Entidades Sindicais, que será eleito pelo voto direto e secreto, nos termos do regulamento anexo, no total de até 04 (quatro) empregados previsto no caput desta cláusula, para todas as Empresas, ao qual será aplicável, para todos os efeitos, a vedação contida no § 2º, do artigo 17, da Lei 13.303/2016.

§ 2º Os Representantes Sindicais de Base eleitos, caso não estejam contemplados dentro do limite da liberação prevista no caput, terão direito a abono de 1 (um) dia por mês, para reuniões ou quaisquer outras atividades externas, inerentes ao exercício das funções de natureza sindical.

§ 3º A liberação será solicitada pela CONTRAF, indicando os nomes dos empregados, que deverão ser escolhidos dentre os eleitos para cargos de dirigentes sindicais das entidades sindicais signatárias (inclusive a CONTRAF) e/ou dos eleitos para cargo de Representante Sindical de Base, o que será atestado pela CONTRAF.

§ 4º A liberação vigorará a partir da data do deferimento da solicitação pela Superintendência da Área de Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional, que terá prazo de 15 dias úteis para deferir o pedido, a partir da formalização da CONTRAF às Empresas, e terá duração até o dia 31-08-2024, ou término do mandato (como dirigente sindical ou representante sindical de base), caso ocorra antes, devendo os empregados aguardar a decisão em serviço.

§ 5º Uma vez expirado o prazo de liberação previsto no § 4º, a CONTRAF deverá efetuar nova indicação.

§ 6º Durante o período de liberação com ônus para a empregadora será de exclusiva responsabilidade dos empregados a designação de suas férias, com observância dos princípios legais que regem o assunto.

§ 7º Não se incluem entre as vantagens de que trata o “caput” os adicionais pela realização do trabalho em condições especiais, como de trabalho noturno, insalubridade, periculosidade ou horas extraordinárias.

## **CLÁUSULA 28ª - CONCORRENTE A ELEIÇÃO SINDICAL – LIBERAÇÃO**

As Empresas concederão, seguidos ou alternados, 15 (quinze) dias de licença remunerada a seus empregados concorrentes a cargos de direção de entidade sindical, a partir da data de inscrição da respectiva chapa.

§ 1º A licença a que se refere o “caput” desta Cláusula será concedida a 1 (um) empregado por chapa inscrita, sendo, no máximo, concedida a 3 (três) empregados no total, considerando o quantitativo das Empresas.

§ 2º A liberação far-se-á mediante comunicação do interessado à Administração da respectiva Empresa.

§ 3º No caso do número de candidatos ser superior ao indicado no parágrafo primeiro, observar-se-á a ordem cronológica em que foram requeridos os benefícios aqui previstos.

## **CLÁUSULA 29ª - SINDICALIZAÇÃO**

Facilitar-se-á às Entidades Sindicais signatárias deste Acordo a realização de campanha de sindicalização, a cada 12 (doze) meses, por 5 (cinco) dias úteis e consecutivos, em dia, local e horário previamente acordados com a Administração.

## **CLÁUSULA 30ª - REPASSE DAS MENSALIDADES SINDICAIS**

As Empresas se obrigam a efetuar o desconto das mensalidades associativas para o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Município do Rio de Janeiro, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado de Pernambuco, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários em Brasília, desde que por eles devidamente autorizados, e repassá-las no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de sua efetivação, aos cofres das entidades.

§ 1º O empregado que se sindicalizar a partir da data de formalização deste Acordo deverá apresentar autorização individual ao empregador para realização do desconto mencionado no “caput” desta Cláusula.

§ 2º As Empresas não se obrigam a realizar desconto, mesmo autorizado, caso não haja margem para consignação na folha de pagamento do empregado, devendo comunicar tal fato à entidade credora.

## VIII - CLÁUSULAS SOBRE SEGUROS E SAÚDE

### CLÁUSULA 31ª – CRIAÇÃO DE GRUPO DE TRABALHO SOBRE PLANO DE SAÚDE

As partes concordam com a criação de um Grupo de Trabalho para estudo sobre a situação atual do Plano de Saúde – PAS (Benefício de Assistência à Saúde, oferecido para os atuais empregados, ex-empregados e respectivos dependentes), visando aprimoramentos em sua economicidade, buscando encaminhar soluções para contenção de despesas e eventuais formas de redução do seu custeio por parte do BNDES, observando a manutenção da qualidade atual do serviço, e analisando a necessidade e oportunidade de introdução de mecanismo de compartilhamento do seu custeio.

§ 1º A composição do GT será paritária entre representantes da empresa e dos trabalhadores, garantida a participação de pelo menos um(a) representante de cada organização de representantes dos trabalhadores;

§ 2º A proposta deverá considerar a situação dos empregados que já se encontram no gozo de aposentadoria, que poderão ter tratamento diferente dos demais participantes.

§ 3º A proposta do GT deverá ser submetida pelas entidades sindicais à assembleia extraordinária, com garantia de participação de todos os impactados por eventuais alterações, e posteriormente consolidado em acordo coletivo específico.

§ 4º As cláusulas 7ª a 10 do presente Acordo terão eficácia se aprovado, em assembleia sindical, nos termos do parágrafo 3º desta cláusula, compartilhamento de custeio por meio da introdução de mensalidade e/ou coparticipação em níveis considerados adequados pela Administração do Banco.

§ 5º O GT deverá concluir sua finalidade, apresentando o resultado de seus estudos e formalizando sua proposta até 31.07.2023.

### CLÁUSULA 32ª - INFORMAÇÃO SOBRE SAÚDE

As Empresas, para colaborar com o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Município do Rio de Janeiro no levantamento estatístico da incidência de acidentes e doenças profissionais que aquela entidade faz, fornecerão, quando solicitado, cópia das estatísticas da mesma natureza que dispuserem.

### CLÁUSULA 33ª - SEGURO ACIDENTES PESSOAIS DE EMPREGADOS EM VIAGEM A SERVIÇO E TREINAMENTO

As Empresas comprometem-se a manter Seguro Coletivo de Acidentes Pessoais em Período de Viagem, tendo como segurados os empregados quando em viagem a serviço e treinamento, com capital segurado, por empregado, não inferior a 25 (vinte e cinco) vezes o maior nível salarial base do PUCS.

## **CLÁUSULA 34ª - SEGURO DE VIDA**

As Empresas comprometem-se a atualizar e corrigir as faixas salariais e as importâncias seguradas do seguro de vida na mesma periodicidade e índices dos salários dos empregados, respeitadas as disponibilidades orçamentárias.

**Parágrafo Único** - Caso seja constatada defasagem entre os valores decorrentes da aplicação do índice acima e os praticados pelo mercado, os valores segurados poderão ser revistos pelas Empresas.

## **IX - CLÁUSULAS GERAIS**

### **CLÁUSULA 35ª - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

As partes acordam estabelecer processo de negociação de caráter permanente, regido pelo princípio da boa-fé.

§ 1º As comissões representativas dos empregados, compostas por dirigentes sindicais, delegados representantes de base, regularmente eleitos, e das empresas se reunirão, sempre que solicitado por uma das partes.

§ 2º Nas reuniões ordinárias, o acompanhamento do cumprimento do presente Acordo coletivo será parte integrante da pauta.

§ 3º O assunto acordado na negociação permanente, se considerado pertinente pelas partes, será validado mediante termo aditivo ao presente Acordo de trabalho.

§ 4º O processo de acompanhamento do presente Acordo se dará na forma prevista nesta cláusula.

### **CLÁUSULA 36ª - DIVULGAÇÃO DO ACORDO**

As Empresas se obrigam a divulgar o presente Acordo Coletivo, a todos os seus empregados, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis da data de sua assinatura.

### **CLÁUSULA 37ª - ABRANGÊNCIA DAS NORMAS**

As normas coletivas constantes deste Acordo Coletivo de Trabalho aplicar-se-ão a todos os empregados integrantes de Planos de Cargos e Salários das Empresas.

### **CLÁUSULA 38ª - VIGÊNCIA**

As partes concordam que o presente Acordo coletivo de trabalho passará a reger as relações entre os empregados e as empresas do Sistema BNDES, vigorando a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2024.



Rio de Janeiro,

Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES BNDES Participações S.A. – BNDESPAR Agência Especial de Financiamento Industrial – FINAME Nome: CPF:	Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF-CUT Nome: CPF:
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Município do Rio de Janeiro Nome: CPF:	Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília Nome: CPF:
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Nome: CPF:	Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Pernambuco Nome: CPF:

## REGULAMENTAÇÃO DA CLÁUSULA 27, DO ACT 2022/2024

As EMPRESAS do Sistema BNDES, considerando o disposto na Cláusula 27 do presente Acordo Coletivo de Trabalho, reconhece a figura do Representante Sindical de Base (RSB), em conjunto e vinculado à CONTRAF e demais entidades sindicais aqui signatárias, cujas atribuições observarão as seguintes disposições:

### DO RECONHECIMENTO

**Art. 1º** A Representação Sindical de Base será exercida por um grupo de até 3 (três) membros, funcionários das Empresas, escolhidos em processo de eleição direta e secreta, independentemente do local da prestação de serviços.

### DOS REQUISITOS PARA O RECONHECIMENTO DA ELEIÇÃO

**Art. 2º** É requisito para posse nesta função não estar respondendo a processo disciplinar, nos termos da letra “b”, da Cláusula 16, do presente Acordo Coletivo.

**Parágrafo Único** – A habilitação para participar do processo de eleição se dará após análise pela APEC, que informará à CONTRAF e dará publicidade aos funcionários a relação dos candidatos aptos.

### DO PROCESSO ELEITORAL

**Art. 3º** Caberá aos sindicatos a normatização e a coordenação do processo de eleição do RSB.

**Parágrafo Primeiro** – São eleitores todos os funcionários das Empresas, independentemente da localidade, cujos contratos de trabalho estejam ativos.

**Parágrafo Segundo** – No caso de a eleição ocorrer nas dependências das Empresas, mediante expressa e prévia autorização destas, a CONTRAF deverá combinar dia e horário de sua realização.

**Art. 4º** A CONTRAF enviará às Empresas, em até 3 dias úteis, após a data da eleição, a relação com os nomes dos funcionários eleitos RSB com a data de início e término do mandato.

### DO MANDATO

**Art. 5º** O RSB terá mandato de 1 ano.

**Art. 6º** Em caso de rescisão do contrato de trabalho, renúncia ou falecimento, poderá ser eleito novo RSB apenas para complementar o mandato interrompido.

**Parágrafo Primeiro** – Os afastamentos para, tratamento de saúde, licença-maternidade e demais licenças, exceto licença-interesse, não cancelam o mandato e, conseqüentemente, não propiciam a realização de nova eleição.

**Parágrafo Segundo** – Em caso de vacância do cargo de um ou mais RSB, caberá à CONTRAF convocar eleição para eleger substitutos para cumprimento do tempo de mandato que restar.



## **DAS ATRIBUIÇÕES**

**Art. 7º** Compete ao RSB:

- a) representar junto aos sindicatos e CONTRAF os funcionários das Empresas;
- b) reunir-se com os demais funcionários, mediante prévia e expressa autorização da administração das Empresas, sem prejuízo do disposto no Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre as partes, para fins de coleta de críticas e sugestões para melhoria das condições de trabalho, encaminhando-as ao Sindicato e à CONTRAF;
- c) responsabilizar-se, subsidiariamente à direção sindical, pela distribuição dos boletins e publicações que digam respeito aos funcionários e sindicatos, mediante prévia e expressa autorização da administração das Empresas.

## **DAS PRERROGATIVAS**

**Art. 8º** Ao funcionário eleito e reconhecido como RSB são asseguradas as prerrogativas do art. 543 da CLT.

**Parágrafo Primeiro** – O RSB não poderá ser removido do seu local de trabalho, durante a vigência do mandato.

**Parágrafo Segundo** – O RSB em comum acordo com as Empresas e anuência da CONTRAF, poderá solicitar remoção para outra localidade, sem que isso interfira no mandato.

## **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 9º** Os casos omissos neste regulamento serão resolvidos conjuntamente pelas Empresas, CONTRAF e entidades sindicais signatárias.

**Art. 10º** O presente Regulamento integra o Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2024.